Extrait gratuit de la documentation
« Rémunération et Paie Bâtiment »

Le caractère forfaitaire du salaire mensualisé ne s'oppose pas à ce que le montant de la rémunération soit réduit pour les mois de travail incomplets, quel qu'en soit le motif (absence, embauche ou départ du salarié de l'entreprise en cours de mois, etc.), sauf dispositions légales ou conventionnelles prévoyant le maintien de tout ou partie du salaire au titre des périodes non travaillées.

1. Les heures à déduire - @ *Réf. Internet : PB.4A1*

A. ➤ Le principe de déduction des heures non effectuées - @ *Réf. Internet : PB.4A1A*

Toutes les heures de travail, comprises dans l'horaire hebdomadaire de référence servant de base au calcul du salaire mensuel, et non effectuées, pour quelque motif que ce soit. Ce principe comporte toutefois un certain nombre d'exceptions définies sur le plan légal et conventionnel (*cf.* ci-après, § B.) De même, dans certains cas, les retenues sur salaire assimilées à des sanctions pécuniaires sont interdites (*cf.* chap. 5A).

Le cas particulier des périodes de congés payés

Dans le Bâtiment, les congés payés proprement dits (congés payés principaux, « 5e semaine », jours de fractionnement et jours conventionnels d'ancienneté des ETAM et des IAC) ne sont pas payés par les entreprises, mais par les caisses de congés, qui versent directement l'indemnisation aux salariés.

Par conséquent, ces périodes de congés doivent être déduites du salaire mensuel. La déduction s'effectue conformément aux règles habituelles, c'est-à-dire en fonction des heures non effectuées, et non compte tenu du nombre de jours de congés. Cela d'autant plus que les périodes de congés payés sont calculées par les caisses en jours ouvrables (soit en principe 6 par semaine, samedi, même chômé dans l'entreprise, inclus).

Pour la même raison, les jours fériés tombant, le cas échéant, pendant une période de congés payés ne se décomptent pas de ceux-ci, et ne sont pas inclus dans l'indemnisation versée aux salariés par la caisse : si le jour férié tombe un jour qui aurait dû être normalement travaillé, et que le salarié remplit les conditions pour bénéficier de son indemnisation, il devra être payé en sus, par non-déduction du salaire mensuel.

Un exemple concret page suivante.

Exemple simplifié :

Cet exemple ne tient pas compte des heures supplémentaires, ni du taux de déduction :

L'exemple vous permet de passer de la théorie à la pratique.

Une entreprise ferme ses portes pour congés du 3 août au soir jusqu'au 31 août inclus, soit 20 jours non travaillés.

Tous les salariés remplissent les conditions posées par la convention collective pour bénéficier du paiement du jour férié.

L'entreprise applique un horaire collectif hebdomadaire de 38 heures.

En l'occurrence, la paie du mois doit être établie en fonction des paramètres suivants :

- heures non travaillées au cours du mois : 152 heures

Soit 20 jours à 7,60 heures. Le 15 août tombant un jour habituellement travaillé dans l'entreprise doit être rémunéré par cette dernière et ne sera pas pris en compte pour déduire la période d'absence des salariés. Du fait de l'indemnisation de cette journée par l'employeur, le nombre de jours ouvrables de congés (indemnisés par la caisse) porté sur les bulletins de paie au titre de ce mois sera de 24 jours et non de 25 jours.

- heures payées : 12 heures, soit 164,66 h – 152 h.

C'est-à-dire l'horaire de mensualisation (38 h × 52/12) – le nombre d'heures non effectuées au cours du mois.

B. ➤ Les dérogations au principe de déduction - @ *Réf. Internet : PB.4A1B*

À titre dérogatoire, ne sont en effet pas déduites du salaire mensuel les heures non travaillées du fait :

- d'autorisations exceptionnelles d'absence pour événements familiaux, dans les conditions prévues par la loi et les conventions collectives (CCN ouvriers du 8 octobre 1990, art. V-12, CCN ETAM du 12 juillet 2006, art. 5.2 et CCN IAC du 1er juin 2004, art. 4.2 et C. trav., art. L. 3142-1 et L. 3142-2). Ces absences sont en effet indemnisées par leur non-déduction du salaire mensuel ;

- du chômage d'un jour férié indemnisé (CCN ouvriers du 8 octobre 1990, art IV-2) ;

- de la prise de repos compensateurs légaux et conventionnels, ainsi que de repos de remplacement (C. trav., art. L. 3121-28) ;

- des heures ou jours supplémentaires de congés ou de repos accordés dans l'entreprise, en application notamment de la nouvelle législation sur la durée du travail. De manière générale, les heures chômées indemnisées ne doivent pas avoir d'incidence sur le décompte des éventuelles majorations pour heures supplémentaires auxquelles le salarié aurait pu prétendre, en raison de l'horaire collectif de l'entreprise, lors de la semaine considérée ;

- de la prise d'heures de délégation accordées au plan légal, par un représentant du personnel, un représentant syndical ou assimilé.

Par ailleurs, en application de dispositions légales et conventionnelles spécifiques, doivent également donner lieu à indemnisation, sous certaines conditions, les heures indemnisées dans le cadre :

- du régime d'activité partielle ou de chômage-intempéries ;

- d'un arrêt de travail lié à une maladie ou à un accident, d'origine professionnelle ou non, ou à une maternité.

(CCN ouvriers du 8 octobre 1990, art. IV-23, CCN des ETAM du 12 juillet 2006, art. 6.5 et CCN des IAC du 1er juin 2004, art. 5.3).

Les références aux textes officiels vous permettent d'aller plus loin.

2. La méthode de déduction des heures d'absence des ouvriers

- @ *Réf. Internet : PB.4A2*

La convention collective nationale des ouvriers du bâtiment définit précisément la méthode de calcul du taux horaire de déduction applicable aux heures non travaillées incluses dans l'horaire mensuel (CCN ouvriers du 8 octobre 1990, art. IV-2).

Selon ce texte, pour chaque heure à déduire, le taux horaire de déduction est égal au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans l'établissement pour le mois considéré. Le taux horaire de déduction (THD) est donc obtenu en fonction de la formule suivante :

THD = Salaire mensuel de base/nombre d'heures de travail réel compris dans l'horaire de l'entreprise pour le mois considéré complet (CCN des ouvriers du 8 octobre 1990, art. IV-21).

En pratique, la rémunération de l'ouvrier pour un mois incomplètement travaillé s'établit de la façon suivante :

$$\frac{\text{Salaire mensuel de base} \times \text{Nbre d'heures effectivement travaillées au cours du mois}}{\text{Nbre d'heures de travail compris dans l'horaire de l'entreprise pour le mois complet}}$$

La déduction des heures d'absence ainsi calculée est toujours directement proportionnelle à la durée de l'absence, ce qui évite des situations anormales, notamment les mois très incomplètement travaillés (prise du congé principal, embauche en fin de mois ou départ en début de mois). Ces modalités de déduction correspondent d'ailleurs à la méthode générale préconisée par la Cour de cassation (Cass. soc. 14 mai 1987).

A. ➤ Le salaire mensuel pris en compte - @ *Réf. Internet : PB.4A2A*

La méthode de déduction des heures d'absence retenue par la convention collective prend en compte le salaire de mensualisation de l'ouvrier. Dès lors que le salaire mensuel de base inclut les heures supplémentaires mensualisées (entre 35 et 39 h par semaine), ces heures sont prises en compte pour le calcul du taux horaire de déduction. En revanche, les heures supplémentaires occasionnelles, effectuées ponctuellement et donc non mensualisées, ne doivent évidemment pas entrer dans le calcul du taux horaire de déduction.

B. ➤ L'horaire de référence - @ *Réf. Internet : PB.4A2B*

La méthode de déduction retenue par la convention prend en compte le nombre d'heures qui aurait dû être réellement effectué au cours du mois, compte tenu de l'horaire collectif de l'entreprise, et non de l'horaire moyen de mensualisation de l'ouvrier (151,67 heures pour 35 heures par semaine ou 169 heures pour 39 heures, etc.).

Concrètement, cet horaire s'apprécie pour un mois donné, compte tenu des heures normales qui auraient dû être collectivement travaillées ou indemnisées (au titre d'un jour férié ou de congés payés, par exemple). Ainsi, en cas de fermeture de l'entreprise ou de jours fériés, les heures correspondantes doivent être comptées dans le nombre d'heures de travail de l'entreprise qui est pris en compte dans le quotient de la formule.

À titre d'exemple, l'horaire réel de référence à prendre en compte en cas d'absence de l'ouvrier au cours du mois de février 2015, qui compte 20 jours « travaillables », s'élèvera, compte tenu de l'horaire collectif de l'entreprise à :

- 140 heures, pour une entreprise ayant adopté un horaire collectif de 35 heures hebdomadaires (répartition de l'horaire collectif : 7 heures par jour du lundi au vendredi) ;

- 156 heures, pour une entreprise travaillant 39 heures par semaine (répartition de l'horaire collectif : 8 heures par jour du lundi au jeudi et 7 heures le vendredi).

De même, au titre du mois de mars 2015, mois long comportant 22 jours pouvant être travaillés, cet horaire de référence sera de :

- 154 heures, dans le cas d'une entreprise ayant un horaire collectif de référence de 35 heures par semaine (répartition de l'horaire collectif : 7 heures par jour du lundi au vendredi) ;

- de 172 heures pour celle ayant une durée collective hebdomadaire de travail de 39 heures (répartition de l'horaire collectif : 8 heures par jour du lundi au jeudi et 7 heures le vendredi).

C. ➤ Le taux horaire de déduction - @ *Réf. Internet : PB.4A2C*

Ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, le taux horaire de déduction résulte du quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures normales comprises pour le mois dans l'horaire de l'entreprise, et non par l'horaire de mensualisation de l'ouvrier.

La règle conventionnelle conduit, il est vrai, à faire apparaître un taux horaire de déduction « flottant », c'est-à-dire variable chaque mois et différent du taux de salaire horaire de l'ouvrier, ce qui quelquefois peut provoquer des incompréhensions de la part de ce dernier (d'autant plus lorsque, comme c'est le cas pour les mois courts de l'année, le taux horaire de déduction est plus élevé que le taux horaire de base du salarié).

Toutefois, malgré cet inconvénient, cette méthode présente incontestablement l'avantage d'être très proche de la réalité (en tout cas beaucoup plus que ne l'était l'ancienne méthode de déduction dite des « 80 heures »).

Exemples :

Horaire collectif de référence de 35 heures par semaine (5 jours de 7 heures du lundi au vendredi).

Les jours fériés légaux sont chômés dans l'entreprise et le salarié est supposé remplir les conditions pour bénéficier du maintien de salaire ces jours-là.

Taux horaire de base de l'ouvrier : 10 euros l'heure.

⇨ Premier cas de figure :

Horaire collectif hebdomadaire de référence : 35 heures.

Taux horaire de l'ouvrier : 10 euros par heure.

Absence d'une semaine (35 heures) au cours du mois de février 2015.

140 heures « travaillables » au cours du mois compte tenu de la durée collective de travail dans l'entreprise.

Nombre d'heures de travail effectif de l'ouvrier au cours du mois : 105 heures.

Dans ce cas de figure, la rémunération du salarié au titre du mois doit être établie comme suit :

- salaire mensuel de base :	1.516,70 €
- nombre d'heures d'absence :	35,00 h
- taux horaire de déduction : soit : 1.516,70 €/140 h	10,8336 €
- retenue au titre de l'absence : soit : 10,8336 € × 35 h	379,18 €
- le salaire brut de base de l'ouvrier sera de :	1.516,70 €
	– 379,18 €
Soit :	**1.137,52 €**

⇨ Deuxième cas de figure

Horaire collectif hebdomadaire de référence : 35 heures.

Taux horaire de l'ouvrier : 10 euros par heure.

Absence d'une semaine (35 heures) au cours du mois de mars 2015.

154 heures « travaillables » au cours du mois compte tenu de la durée collective de travail dans l'entreprise (y compris les jours fériés chômés).

Nombre d'heures de travail effectif de l'ouvrier au cours du mois : 119 heures.

Dans ce cas de figure, la rémunération du salarié au titre du mois doit être établie comme suit :

- salaire mensuel de base	1.516,70 €
- nombre d'heures d'absence	35,00 h
- taux horaire de déduction : soit 1.516,70 €/154 h	9,8487 €
Retenue au titre de l'absence : soit 9,8487 € × 35 h	344,70 €
Le salaire brut de base de l'ouvrier sera de :	1.516,70 €
	– 344,70 €
Soit :	**1.172,00 €**

Tous les cas de figure sont traités, pour que vous trouviez celui qui correspond à votre situation.

⇨ Troisième cas de figure

Horaire collectif hebdomadaire de référence : 38 heures (8 heures du lundi au jeudi et 6 heures le vendredi). L'entreprise mensualise les 3 heures supplémentaires effectuées chaque semaine au-delà de la durée légale du travail (35 heures).

Taux horaire de l'ouvrier : 10 euros par heure.

Absence de l'ouvrier pendant une semaine au cours du mois de février 2015, soit 38 heures, dont 35 heures normales et 3 heures supplémentaires mensualisées.

Nombre d'heures « travaillables » au cours du mois compte tenu de la durée collective de travail de l'entreprise : 152 heures.

Nombre d'heures de travail effectif de l'ouvrier au cours du mois : 114 heures.

Dans ce cas de figure, la rémunération de l'ouvrier doit être établie comme suit :

- salaire mensuel de base	1.516,70 €
Heures supplémentaires mensualisées (de la 35e à la 38e heure) accomplies chaque semaine et payées au taux majoré de 25 %.	
Soit 13 heures (12,50 €)	+ 162,50 €
Rémunération totale brute	**1.679,20 €**

Déduction de la période d'absence

Nombre d'heures d'absence	35,00 h
Taux horaire de déduction : soit 1.679,20 €/152 h	11,0474 €

Les trois heures supplémentaires accomplies chaque semaine (de 35 h à 38 h) étant mensualisées, le taux horaire de déduction du salarié doit être calculé en fonction d'un nombre d'heures « travaillables » dans le mois intégrant ces trois heures hebdomadaires.

Déduction de salaire à opérer au titre de l'absence Soit 11,0474 € × 38 h	419,80 €
Le salaire mensuel de l'ouvrier sera de :	1.679,20 €
	– 419,80 €
Rémunération mensuelle brute	**1.259,40 €**

➪ Quatrième cas de figure

Horaire collectif hebdomadaire de référence : 35 heures. En raison de travaux urgents, l'entreprise porte le temps de travail de ses ouvriers au cours du mois au-delà de son horaire habituel, 4 heures supplémentaires étant effectuées au cours de ce mois, soit 2 heures en plus pendant 2 semaines. Compte tenu de leur caractère exceptionnel, ces heures ne peuvent être mensualisées.

Taux horaire de l'ouvrier : 10 euros par heure.

Absence d'une semaine (35 heures) sur février 2015.

144 heures « travaillables » au cours du mois (140 h + 4 heures supplémentaires).

Nombre d'heures de travail effectif de l'ouvrier au cours du mois : 109 heures.

Dans ce cas de figure, la rémunération du salarié au titre du mois doit être établie comme suit :

- salaire mensuel de base (151,67 h)	1.516,70 €
4 heures supplémentaires payées au taux majoré de 25 % (4 × 12,50 €)	+ 50,00 €
Rémunération totale brute	**1.566,70 €**
- nombre d'heures d'absence	35,00 h
- taux horaire de déduction	10,8336 €

soit, 1.516,70 €/140 h. Bien que le mois comporte 144 heures « travaillables » (heures supplémentaires comprises), le taux horaire de déduction doit être calculé sur la base de 140 heures, soit la durée normale de travail dans l'entreprise. Compte tenu de leur caractère ponctuel, les 4 heures supplémentaires effectuées dans le mois n'ont en effet pas à être prises en compte pour le calcul de la déduction des heures d'absence.

Retenue au titre de l'absence : soit 10,8336 € × 35 h	379,18 €
Le salaire de l'ouvrier sera de :	1.566,70 €
	– 379,18 €
Soit :	**1.187,52 €**

La suite de l'extrait est disponible dans le cadre de l'abonnement, cf. page suivante. →

RÉMUNÉRATION ET PAIE BÂTIMENT

Retrouvez toutes les dispositions légales et conventionnelles pour gérer la paie dans le Bâtiment.

Le guide pratique

Retrouvez toutes les informations adaptées aux entreprises du Bâtiment pour **gérer les paies en toute sécurité**. Ce guide facilite la gestion de la paie : il commente les règles légales et conventionnelles applicables ; il présente toutes les **situations particulières** qu'une entreprise de Bâtiment peut rencontrer, à l'aide de nombreux exemples, modèles de bulletins de paie et cas pratiques auxquels vous pouvez facilement vous identifier. Il vous permet enfin de prendre les **bonnes décisions pour établir vos bulletins de paie**.

• Pour faciliter vos recherches, le moteur de recherche (sur Internet) et un index très détaillé (dans l'ouvrage) sont à votre disposition
• Sur Internet, les fiches sont mises à jour et enrichies chaque trimestre
• Inclus : Bulletins de veille

Votre convention collective sur Internet

Retrouvez toutes les dispositions à jour, spécifiques à votre secteur d'activité. Bénéficiez d'un **accès illimité** à votre convention collective en intégralité et à jour, à choisir parmi près de 430 conventions **nationales, régionales et départementales**.

Inclus : Alertes actualité de votre convention collective par e-mail

Le Code du travail sur Internet

Accédez rapidement et simplement à tous les articles du Code du travail.
Inclus : Bulletins de veille.

Les salaires minimaux sur Internet

Retrouvez les données indispensables tous les mois : salaires minimaux, valeurs de point, indemnités de repas et de petits déplacements pour les ouvriers, les ETAM et les cadres.

Les chiffres et indicateurs-clés sur Internet

• Données sociales
SMIC, plafonds salariaux, cotisations, barèmes, charges, contributions, indemnités…

• Aides à l'emploi
Bénéficiez des réductions applicables à votre entreprise.

• Calendrier des obligations sociales et fiscales
Retrouvez, date par date, les échéances pour votre entreprise, les opérations concernées, l'administration destinatrice ainsi que les modalités d'applications générales.

→ VOS AVANTAGES

1. Pratique :
optimisez vos charges de personnel en appliquant les bons taux et nos conseils pratiques.

2. Rapide :
gagnez du temps grâce au regroupement de toutes les données indispensables et propres à votre secteur.

3. Sûr :
soyez plus serein et évitez les litiges en écartant tout risque d'erreur sur les bulletins de paie.

Support papier
Support internet

Offres d'abonnement disponibles

Tarifs totaux, hors frais de port

Internet + Papier : **349 € HT**

Internet : **302 € HT**

BON DE COMMANDE PAGE SUIVANTE ›

BON DE COMMANDE

Ref : /73/WQ/W070101

Votre commande : **Rémunération et Paie Bâtiment**

Cochez votre choix	Référence	**Prix € HT**	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
☐ **Offre Internet + Papier** L'abonnement d'1 an comprend : Le guide pratique, Votre convention collective sur Internet, Le Code du travail sur Internet, Les salaires minimaux sur Internet, Les chiffres et indicateurs-clés sur Internet.	PB0A	**300 , 00**	10 , 00	39 , 00	349 , 00	**373 , 85**
☐ **Offre Internet** L'abonnement d'1 an comprend : Le guide pratique sur Internet, Votre convention collective sur Internet, Le Code du travail sur Internet, Les salaires minimaux sur Internet, Les chiffres et indicateurs-clés sur Internet.	PB0W	**263 , 00**	—	39 , 00	302 , 00	**324 , 27**

VOTRE MODE DE PAIEMENT

☐ Virement bancaire (Banque Laydernier - RIB 10228 02648 14746000200 20 - SWIFT BIC LAYDFR2W)
☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des Éditions Tissot)

VOS COORDONNÉES

*(*Champs obligatoires)*

Raison sociale* Civilité* ☐ Monsieur ☐ Madame ☐ Mademoiselle

Nom* Prénom*

E-mail* Fonction, mandat*

Adresse de facturation

Code postal* Ville*

Adresse de livraison (si différente)

Code postal* Ville*

Téléphone* Fax

Effectif : Salariés

SIRET Code APE/NAF

Commentaires

Tarifs HT (pleins tarifs) valables jusqu'au 31/12/2015. TVA incluse dans les tarifs TTC (5,5% supports papier et informatique ; 20% services), sous réserve des taux de TVA applicables à la date de facturation. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant. **DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée. Photos, dates et sujets non contractuels. Le fait de passer commande implique votre adhésion entière et sans réserve aux Conditions générales de vente des Editions Tissot (disponibles sur www.editions-tissot.fr). Vous reconnaissez que vous avez bénéficié des informations suffisantes pour vous assurer de l'adéquation de l'offre à vos besoins.

DATE, CACHET ET SIGNATURE OBLIGATOIRES

Éditions Tissot
9 rue du Pré Paillard
CS 80109
74941 Annecy-le-Vieux CEDEX
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr

Pour tout renseignement, notre service client est à votre disposition au :
04 50 64 08 08